



Strasbourg, 8.3.2016
SWD(2016) 53 final

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT
MÕJUHINNANGU KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Lisatud dokumendile:

**Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv,
millega muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 96/71/EÜ töötajate
lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega**

{COM(2016) 128 final}
{SWD(2016) 52 final}

Kommenteeritud kokkuvõte
Mõjuhindang järgmise ettepaneku kohta: direktiiv, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega.
A. Vajadus meetmete järele
Miks? Mis on lahendamist vajav probleem?
2014. aastal oli lähetusel 1.9 miljonit Euroopa töötajat. Kuigi see moodustab 0,7 % ELi kogu tööhõivest, toetab töötajate lähetamine teenuste piiriülest osutamist siseturul, eelkõige ehitussektoris ning teatavates isiku- ja äriteenuste sektorites. Kehtivate eeskirjade kohaselt peavad lähetavad äriühingud austama vastuvõtvas riigis kehtivaid peamisi õigusi, sh töötasu <i>miinimummäärad</i> . Sellest sättest tulenevalt erinevad lähetatud ja kohalike töötajate palgad vastuvõtvas riigis märkimisväärselt – hinnangute kohaselt olenevalt riigist ja sektorist 10–50%. Töötasueeskirjade erinevused tekitavad äriühingutele ebavõrdsed tingimused, andes lähetavatele äriühingutele vastuvõtva riigi äriühingute ees tööjõukulu eelise. Kõnealuse direktiivi ja muude ELi õigusaktide vahelised ebakõlad tekitavad õiguslikku ebakindlust seoses pikaks ajaks lähetatud töötajate võrdse kohtlemisega ELi õigusraamistiku alusel. Teisalt ei pruugi lähetamist käsitlevad üldeeskirjad olla sobivad konkreetsete olukordade käsitlemiseks, nt lähetamine alltöövõtuhelate ja renditöö puhul ning kontsernisisene lähetamine.
Mida selle algatusega loodetakse saavutada?
1996. aasta direktiivi läbivaatamise eesmärk on tugevdada uute majanduslike ja tööturutingimustega kohanemise abil algeesmärki soodustada teenuste piiriülese osutamise vabaduse kasutamist õiglase konkurentsi tingimustes ja töötajate õigusi austades. Algatuse eesmärk on eelkõige tagada lähetatud töötajatele õiglased palgatingimused ning lähetavatele ja kohalikele äriühingutele vastuvõtvas riigis võrdsed tingimused; samuti soovitakse suurendada ELi õigusaktide selgust.
Milline on ELi tasandi meetmete lisaväärtus?
Õigusraamistiku töötajate lähetamiseks ühest liikmesriigist teise saab kehtestada vaid ELi tasandil. Liikmesriigid ja asjakohase tasandi sotsiaalpartnerid vastutavad ka edaspidi õigusaktide kehtestamise ning palgataseme määramise eest kooskõlas riigi õiguse ja tavadega.

B. Lahendused
Milliseid seadusandlikke ja mitteseadusandlikke poliitikavariante on kaalutud? Kas on olemas eelistatud variant? Miks?
Komisjon leiab, et võrdsete tasustamiseeskirjade kehtestamine ja üldiselt siduvatele kollektiivlepingutele tehtud viite laiendamine kõigile sektoritele aitab meetmete võtmata jätmisest tulemuslikumalt saavutada poliitilist eesmärki luua lähetatud töötajatele õiglased palgatingimused, äriühingutele võrdsemad tingimused ning suurem õigusselgus. Lisaks leiab komisjon, et tõhusad poliitikavalikud õigusselguse suurendamiseks on järgmised: kooskõlas sotsiaalkindlustuse koordineerimise eeskirjadega kohaldada kauem kui 24 kuud kestvate pikaajaliste lähetuste suhtes vastuvõtva liikmesriigi tööõigust; kehtestada alltöövõtuhelate kaudu lähetatud töötajate ja peamise töövõtja töötajate võrdne tasustamine, kohaldades viimatinimetatud töötajate suhtes kehtivaid töötingimusi, sh neid, mis tulenevad äriühingu tasandi lepingutest, kui sellised on olemas; muuta kohustuslikuks lähetatud renditöötajate ja kohapeal palgatud renditöötajate suhtes võrdsete tingimuste kohaldamine.
Kes millist varianti toetab?
Võrdse töö puhul võrdsete töötasueeskirjade kohaldamise põhimõtte kehtestamine ja vastuvõtva liikmesriigi tööõiguse kohaldamine pikaajaliste lähetuste suhtes on valikud suunas, mida pooldasid seitse liikmeriiki (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), Euroopa Ametiühingute Keskliit ning Euroopa Ehitajate Keskliit. EUROCIETT toetab lähetatud renditöötajate direktiivi läbivaatamist, et tagada piiriüleste ja riigisiseste renditöötajate võrdne kohtlemine. Üheksa liikmesriiki (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), BUSINESSEUROPE, UEAPME ja CEEMET olid seisukohal, et enne meetmete võtmist tuleks oodata, kuni jõustamisdirektiivi on piisavalt kaua rakendatud.

C. Eelistatud poliitikavariandi mõju

Millised on eelistatud poliitikavariandi (kui see on olemas, vastasel korral peamiste poliitikavariantide) eelised?

Võrdsed tasustamiseskirjad aitavad suurendada lähetatud töötajate palka, vähendada nende ja kohalike töötajate palga erinevust ning luua vastuvõtvast riigis äriühingutele võrdsed tingimused. Kui vähendada tööjõukulul põhineva konkurentsi võimalusi, soodustab töötajate lähetamine piiriüleste teenuste osutamist spetsialiseerumise, innovatsiooni ja oskuste põhjal. Kõnealuse direktiivi ja muude ELi õigusaktide ebakõlade korrigeerimisega suurendatakse ettevõtjate, töötajate ja ametiasutuste jaoks õigusselgust ning vähendatakse kulusid, mis kaasneksid võimalike kohtuvaidlustega. Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine alltöövõtuahelate ja pikaajaliste lähetuste puhul parandab eeldatavasti lähetatud töötajate palgatingimusi ning tugevdab seega nende sotsiaalset kaitset.

Millised on eelistatud poliitikavariandi (kui see on olemas, vastasel korral peamiste poliitikavariantide) kulud?

Võrdsete palgaeeskirjade tulemusel võivad suureneada madala palgaga turusegmendis tegutsevate lähetavate ettevõtjate (1/3 olukordadest) palgakulud, ehkki tööjõu kogukulud võivad olla vastuvõtva liikmesriigi kohalike äriühingute omadest ikkagi väiksemad tänu sotsiaalkindlustusmaksude ja äriühingu tulumaksu piiriülestele erinevustele. Kui tööjõukulud ei ole enam peamise konkurentsifaktorina sama tähtsad, võib väheneda madalama palgatasemega liikmesriikides asuvate äriühingute konkurentsivõime, eriti tööjõumahukates sektorites, nagu ehitussektor. Ka võrdse kohtlemise eeskirjade kohaldamine kauem kui 24 kuud kestvate pikaajaliste lähetuste ja alltöövõtuahelate puhul võib vähendada tööjõukulude osa konkurentsifaktorina ning avaldada eespool tooduga samasugust mõju, kuigi pikaajalised lähetused paistavad moodustavat kõigest lähetustest vaid väikse osa. Lähetatud renditöötajate võrdne kohtlemine võib samuti äriühingutele kaasa tuua suuremad palgakulud, ehkki selle valikuga ei kaasne muid lisatingimusi kui need, mis juba kehtivad kohapeal palgatud renditöötajate suhtes.

Milline on mõju ettevõtjatele, VKEdele ja mikroettevõtjatele? Kuni 8 rida

VKEdele ei ole kavandatud erikorda. Esiteks saavad VKEd kasu suuremast õigusselgusest ja kohtuvaidluste riskist tuleneva halduskoormuse vähenemisest. Võrdsed töötasueeskirjad ning võrdne kohtlemine pikaajaliste lähetuste ja alltöövõtuahelate puhul võivad võimalike palgakulu suurenemiste tõttu eriti mõjutada VKEsid, kes osutavad piiriülestele teenustele, lähetades töötajaid madala palgaga turusegmentides. Seda mõju võivad aga leevendada sotsiaalkindlustusmaksude ja muude maksude piiriüleste erinevused, sh mõningates liikmesriikides VKEde suhtes kehtestatud erikorrad. Kõrge palgaga turusegmentides töötajaid lähetavad VKEd saavad aga kasu õiglasest konkurentsist, mis tugineb võrdsetele palgaeeskirjade tingimustele. Kavandatud poliitikalikute mõju võib suurendada nende ärivõimalusi ja töökohtade loomise potentsiaali.

Kas on ette näha märkimisväärset mõju riigieelarvetele ja ametiasutustele?

Riigieelarvetele ja haldusasutustele erilisi kulusid ette näha ei ole. Teabega ja nõuete täitmise tagamisega seotud kulud on juba sätestatud 2014. aasta jõustamisdirektiivis, mida praegu üle võetakse.

Kas on oodata muud olulist mõju?

Porditavates dokumentides A1 sisalduva teabe täiustamisega ja jõustamisdirektiivi ülevõtmisega suurendatakse töötajate lähetamise dünaamikat käsitleva teabe usaldusväärsust.

D. Järeelmeetmed

Millal poliitika läbi vaadatakse?

Komisjon hindab direktiivi mõju viis aastat pärast direktiivi ülevõtmise tähtpäeva. Komisjon koostab hindamisaruande välisekspertide abiga ning konsulteerides sotsiaalpartnerite ja muude sidusrühmadega.